



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id email: e.jrm.feunisma@gmail.com

PENGARUH KOMITMEN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu)

Oleh:

Muhammad Naufal Nur H*)

Abd. Kodir Djaelani**)

M. Khoirul ABS)***

Email : naufalahamad615@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe work commitment, work motivation, and job satisfaction, and employee performance at the Batu City Human Resources and Human Resources Development Agency and to investigate whether work commitment, work motivation, and job satisfaction simultaneously and partially affect employee performance Batu City Human Resources and Human Resources Development Agency or not. This study involved 51 of 51 employees as a sample. The sampling technique is saturated sample, which considers all elements or categories in the population to be selected as a sample. The instrument used was a questionnaire and document analysis. Then, the data were analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression analysis. The results showed that (1) work commitment, work motivation and job satisfaction simultaneously affect employee performance, (2) work commitment has a positive and significant effect on employee performance, (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and (4) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *work commitment, work motivation, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Instansi pemerintah secara umum memiliki kewajiban untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang diserahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka penyerahan berbagai urusan seperti penyusunan dan pelaksanaan ketetapan daerah dari Pemerintah Pusat kepada instansi-instansi lain yang disebut sebagai dekonsentrasi. Kinerja Instansi adalah deskripsi yang mencakup sasaran, tujuan serta keberhasilan dari instansi pemerintah yang merupakan penjelasan dari visi, misi dan program instansi yang memperlihatkan taraf kesuksesan dan ketidakberhasilan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sesuai dengan skema dan ketetapan yang ditentukan. Kinerja dapat dilihat dari implementasi pembangunannya.

Implementasi pembangunan harus mengarah pada terciptanya *good governance* yang diterjemahkan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik, yang sekarang menjadi tantangan bagi semua bidang pada jajaran pemerintah Indonesia. Ini diakibatkan karena rendahnya kinerja layanan publik bagi masyarakat. Untuk dapat melaksanakan pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintahan serta untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik terhadap masyarakat (www.kotabatu.web.id 19/08/2019). Maka perlu dimaksimalkan faktor-faktor mengenai kinerja pelayanan publik seperti komitmen kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Komitmen pada perusahaan merupakan suatu sikap karyawan yang memperlihatkan adanya hubungan karyawan dengan perusahaan itu. Karyawan akan mempunyai komitmen tinggi jika ia merasa dia bagian dari organisasi tersebut. Sedangkan, karyawan akan memiliki komitmen rendah jika ia tidak merasa menjadi bagian dari organisasi itu. Komitmen yang berada pada setiap orang akan meningkat dan mengembang sesuai orientasi terhadap tempat kerjanya, lama bekerja dalam organisasi itu, gaji yang diperolehnya dan keikutsertaannya dalam tempat kerja tersebut. Tindakan yang wajar dalam lingkungan kerja dan kondisi yang selaras dalam tempat kerjanya memastikan karyawan memiliki komitmen kerja yang maksimal (Porter, et al., 2003).

Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Motivasi ialah kesiapan untuk mencurahkan upaya yang tinggi ke arah pencapaian organisasi dengan mengkondisikan segala upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi (Handoko, 1999). Motivasi kerja menanyakan bagaimana teknik mengendalikan usaha dan kemampuan agar bekerja meraih tujuan yang diharapkan (Hasibuan, 2000:141). Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas yang ingin dilakukannya (Khan dan Mufti, 2012) .

Kepuasan kerja sebenarnya mengacu pada sesuatu yang dikehendaki setiap orang dari profesinya dan sesuatu yang dia dapatkan. Seseorang yang sering merasa tidak puas adalah dia yang memiliki kehendak yang cukup tinggi, tapi memperolehnya kurang, sebaliknya dia yang sering merasa puas adalah seseorang yang menginginkannya sedikit dan memperolehnya banyak (Moorse dalam Panggabean, 2004:128).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batu.

RUMUSAN MASALAH

Adapun yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- Bagaimana deskripsi komitmen (x_1), motivasi (x_2), kepuasan (x_3), dan kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu?
- Bagaimana pengaruh komitmen (x_1) terhadap kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu?
- Bagaimana pengaruh motivasi (x_2) terhadap kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu?
- Bagaimana pengaruh kepuasan (x_3) terhadap kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- Mengetahui deskripsi dari komitmen (x_1), motivasi (x_2), kepuasan (x_3), dan kinerja (y) karyawan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Batu.
- Mengetahui pengaruh komitmen (x_1) terhadap kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu.
- Mengetahui pengaruh motivasi (x_2) terhadap kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu.
- Mengetahui pengaruh kepuasan (x_3) terhadap kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu.

MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi kepada BKPSDM Kota Batu tentang pengaruh komitmen, motivasi, serta kepuasan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi Badan Pemerintahan yang bersangkutan di masa yang akan datang.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

PENELITIAN TERDAHULU

(Lestariningsih, 2012) penelitian ini mendapatkan hasil bahwa insentif berdampak sebesar 54,9%, komitmen 3,85%, lingkungan kerja 41,5% dan iklim kerja 64,2%. Kesimpulannya bahwa insentif, komitmen karyawan, lingkungan kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Matahari *Departemen Store*.

(Julistia, 2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera.

(Artadi, 2015) dengan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi

Agung Lestari. Kesimpulannya ialah pengaruh kinerja disebabkan oleh tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja atas organisasi tinggi.

(Juniantara, 2015) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Meidiana, 2015) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Intensif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan bagian operasional Mirota Batik Yogyakarta.

(Rahma, 2017) penelitian ini memperoleh hasil yaitu bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur kinerja karyawan pada BKPSDM Kota Batu dengan variabel Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja menggunakan berbagai metode analisis data.

Kinerja

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:19). Sedangkan pendapat lain mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005:93).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah metode pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya secara terstruktur dalam kurun periode tertentu.

Komitmen Kerja

Komitmen ialah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan target-targetnya dan berkemauan untuk memelihara kedudukannya dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang adil dapat memberikan dampak positif bagi komitmen karyawan, semakin besar karyawan dihargai, semakin besar juga komitmennya terhadap perusahaan (Handoko, 2008:44). Sedangkan argumen lain menjelaskan komitmen karyawan adalah usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya (Robbins, 2007:78).

Berdasarkan hal di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen kerja adalah usaha mengidentifikasi dan mendefinisikan diri antara karyawan dengan perusahaan melalui tujuan-tujuan yang akan dicapai oleh karyawan untuk memelihara kedudukannya dan loyalitasnya di dalam sebuah perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti penyemangat atau daya penggerak. Motivasi tersebut hanya diperuntukkan kepada karyawan, terutama kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi ini sangat penting dengan adanya motivasi diharapkan setiap pekerja memiliki etos kerja yang keras dan semangat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Hasibuan, 2003:92). Demikian halnya penjelasan lain yang memberi pengertian bahwa motivasi adalah keinginan yang ada pada seorang karyawan untuk melakukan suatu tindakan (Winardi, 2000:312).

Berdasarkan hal di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebenarnya ialah suatu aspek psikis yang direfleksikan melalui perasaan seseorang terhadap profesinya, setiap orang akan merasa senang dengan adanya keselarasan antara keahlian, keterampilan dan harapannya dengan profesi yang dijalannya. Kepuasan merupakan suatu kondisi khusus dengan hasil kesimpulan yang berlandaskan pada apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dianggap sebagai sesuatu yang pantas olehnya (Martoyo, 1992:115). Sedangkan pendapat lainnya mengartikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000:193).

Berdasarkan hal di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional atau kondisi psikologis yang timbul dari dalam diri setiap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan cara memandang dan memahami pekerjaan tersebut

HIPOTESIS

- H1: Bahwa variabel komitmen (x_1), motivasi (x_2), kepuasan (x_3), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu.
- H2: Bahwa variabel komitmen (x_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu.
- H3: Bahwa variabel motivasi (x_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu.
- H4: Bahwa variabel kepuasan (x_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPLE

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap dari BKPSDM Kota Batu sejumlah 51 karyawan. Populasi adalah komponen yang lengkap, yang biasanya berupa manusia, sasaran, transaksi, atau peristiwa dimana kita tertarik untuk mengkajinya atau menjadi obyek penelitian (Kuncoro, 2003:27)..

Penentuan sampel dalam penelitian ini ialah sampel total atau sampel jenuh. (Sugiyono, 2013:126) menjelaskan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Dengan adanya rumusan masalah penelitian, variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

Kinerja (Y)

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dari proses kerja baik secara kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Indikator untuk mengukur Kinerja antara lain: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreatifitas, kerjasama, keteguhan, inisiatif, dan kualitas pribadi (Gomes, 2003:142).

Komitmen Kerja (X1)

Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi yang kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen Kerja berupa keinginan kuat, keinginan berusaha keras, dan penerimaan nilai dan tujuan perusahaan (Mowday *et al*, 1983:165).

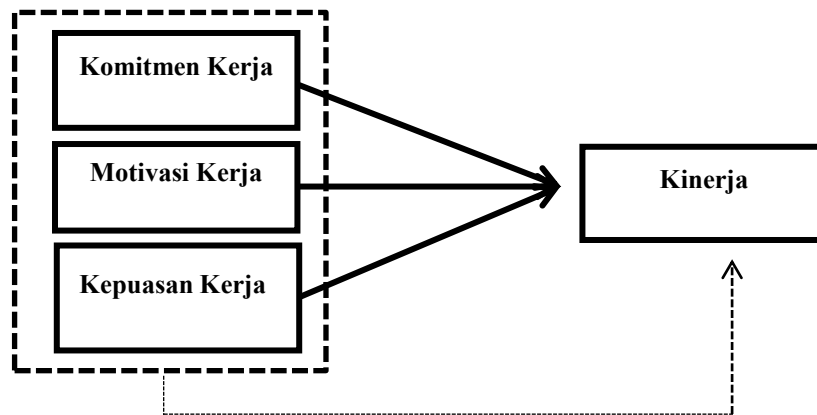
Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi Kerja diukur dengan menggunakan indikator berupa keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan (Siagian, 2004:164).

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan Kerja diukur dengan menggunakan indikator berupa : kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor, dan rekan kerja (Robbins, 2007).

MODEL PENELITIAN



Keterangan:
 —————> = Pengaruh secara parsial
 - - - - -> = Pengaruh secara Simultan

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut: a) uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, b) uji normalitas data, c) uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, d) analisis regresi linear berganda, e) uji hipotesis antara lain uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

BKPSDM adalah sebuah Instansi Pemerintah memiliki kewajiban untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang diserahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka penyerahan berbagai urusan seperti pembuatan dan peaktualisasian ketetapan daerah dari Pemerintah Pusat kepada instansi-instansi lain yang disebut sebagai dekonsentrasi (www.kotabatu.web.id 19/08/2019).

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang memuat 3 variabel bebas (*independent*) dan 1 variabel terikat (*dependent*). Kuesioner telah dibagikan kepada 51 karyawan yang ada di BKPSDM Kota Batu, dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Karyawan yang berada di instansi ini mayoritas laki-laki yang berjumlah 28 orang (54,09%), sedangkan yang perempuan berjumlah 23 orang (45,10%).

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Table	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,610	0,255	VALID
	Y2	0,535	0,255	VALID
	Y3	0,587	0,255	VALID
	Y4	0,398	0,255	VALID
	Y5	0,580	0,255	VALID
	Y6	0,540	0,255	VALID
	Y7	0,748	0,255	VALID
	Y8	0,548	0,255	VALID
Komitmen Kerja	X1.1	0,760	0,255	VALID
	X1.2	0,757	0,255	VALID
	X1.3	0,676	0,255	VALID
Motivasi Kerja	X2.1	0,794	0,255	VALID
	X2.2	0,776	0,255	VALID
	X2.3	0,730	0,255	VALID
	X2.4	0,629	0,255	VALID
	X2.5	0,645	0,255	VALID
Kepuasan Kerja	X3.1	0,628	0,255	VALID
	X3.2	0,586	0,255	VALID
	X3.3	0,739	0,255	VALID
	X3.4	0,688	0,255	VALID
	X3.5	0,552	0,255	VALID

Hasil uji validitas menunjukkan 4 variabel dalam penelitian ini mempunyai $r_{hitung} > sig$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Y	0.705	Reliabel
2	X1	0,552	Reliabel
3	X2	0,759	Reliabel
4	X3	0,626	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *alpha cronbach* pada 4 variabel memiliki nilai di atas 0,6, sehingga disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.27006922
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.000
Asymp. Sig. (2-tailed)		.270

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov Z* $0,270 > 0,05$ maka residual data terdistribusi normal.

Pengujian melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	1.011	0.989	Non Multikolinieritas
X2	1.131	0.884	Non Multikolinieritas
X3	1.132	0.883	Non Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas, dikarenakan variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0.366	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	0.372	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X3	0.830	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada variabel bebas dalam penelitian ini, dikarenakan memiliki nilai signifikansi > 0,05.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.643	.616		4.291	.000
	Komitmen Kerja (X1)	.202	.069	.363	2.922	.006
	Motivasi Kerja (X2)	.234	.101	.303	2.308	.027
	Kepuasan Kerja (X3)	.303	.123	.325	2.473	.018

Variabel dependen pada regresi ini adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel independennya yaitu Komitmen Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃). Berdasarkan hasil analisis diatas model regresinya adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 2.643 + 0,202X_1 + 0,234X_2 + 0,303X_3 + 0,616$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Komitmen Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Kepuasan Kerja

- a = Konstanta
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi untuk variabel X₁, X₂, X₃.
 e = Error

Pengujian hipotesis meliputi pengujian hipotesis F dan pengujian hipotesis t.

Pengujian Hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.549	3	.516	9.484	.000 ^b
	Residual	2.015	37	.054		
	Total	3.564	40			

Hasil uji hipotesis F diketahui nilai signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini bahwa variabel x₁, x₂, dan x₃ berpengaruh secara simultan terhadap variabel y telah diterima.

Pengujian Hipotesis t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.643	.616		4.291	.000
	Komitmen Kerja (X ₁)	.202	.069	.363	2.922	.006
	Motivasi Kerja (X ₂)	.234	.101	.303	2.308	.027
	Kepuasan Kerja (X ₃)	.303	.123	.325	2.473	.018

- Variabel Komitmen Kerja
 Hipotesis yang diuji:
 H₂ : Komitmen Kerja secara sebagian mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.
 Hasil uji Komitmen Kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai t_{hitung} 2.922 dengan signifikansi 0.006. Karena signifikansinya kurang dari 0,05, H₂ diterima.
- Variabel Motivasi Kerja
 Hipotesis yang diuji:
 H₃ : Motivasi Kerja secara sebagian mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.
 Hasil uji t Motivasi Kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2.308 dengan signifikansi 0.027. Karena signifikansinya kurang dari 0,05, H₃ diterima.
- Variabel Kepuasan Kerja
 Hipotesis yang diuji:
 H₄: Kepuasan Kerja secara sebagian mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja.
 Hasil uji t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2.473 dengan signifikansi 0.018. Karena signifikansinya kurang dari 0,05, H₄ diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menjelaskan bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang lebih diisyaratkan. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana sejalan dengan hasil penelitian (Lestariningsih, 2012), (Meidiana, 2015) dan (Julistia, 2015).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menjelaskan bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang lebih diisyaratkan. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sejalan dengan hasil penelitian (Julistia, 2015), (Juniantara, 2015) dan (Rahma, 2017).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menjelaskan bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang lebih diisyaratkan. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Begitupun juga sejalan dengan hasil penelitian (Artadi, 2015), (Rahma, 2017) dan (Juniantara, 2015).

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain:

- a. Variabel komitmen (x_1), motivasi (x_2), dan kepuasan (x_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu.
- b. Variabel komitmen (x_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu.
- c. Variabel motivasi (x_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu.
- d. Variabel kepuasan (x_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (y) karyawan BKPSDM Kota Batu.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu
 - a. Kinerja dijelaskan bahwa inisiatif memiliki nilai terkecil daripada lainnya, disarankan kepada karyawan BKPSDM Kota Batu memiliki inisiatif yang lebih baik dalam penyelesaian sebuah pekerjaan.

- b. Komitmen Kerja dijelaskan bahwa penerimaan nilai dan tujuan perusahaan memiliki nilai terkecil sehingga diharapkan karyawan agar dapat lebih memahami nilai-nilai dan tujuan yang berada di BKPSDM Kota Batu.
- c. Motivasi Kerja dijelaskan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki nilai terkecil daripada lainnya, disarankan untuk lebih mengedepankan pengembangan diri sesuai dengan nilai tertinggi pada tabel distribusi frekuensi Motivasi Kerja.
- d. Kepuasan Kerja dijelaskan bahwa kepuasan terhadap kesempatan atau promosi memiliki nilai terkecil sehingga diharapkan karyawan memiliki partisipasi yang tinggi apabila ada suatu promosi kenaikan jabatan yang diadakan oleh BKPSDM Kota Batu.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti berikutnya diharapkan dapat menambah ataupun memperluas Komitmen Kerja lebih detail dalam lingkup internal dan eksternal, peneliti berikutnya juga dapat menggunakan metode ataupun variabel lain dalam menguji kinerja karyawan misalnya kualitas kerja dalam BKPSDM Kota Batu apakah kualitas kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Artadi, Febri Furqon, 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*, Yogyakarta: UNY.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, Hani, 1999. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Tani, 2000. *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Julistia, M, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera*, Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra, Vol.3, No.1.
- Juniantara, I Wayan, 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*, Penelitian Terdahulu, Denpasar: Universitas Udayana Denpasar.

- Kuncoro, M, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Khan, Waqas dan Engr. Owais Mufti, 2012. *Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL)*, *Journal of Basic and Applied J.Basic.Appl. Sci. Res.* Vol. 2, No. 5, Page 4616-4623.
- Lestariningsih, Mardusi, 2012. *Pengaruh Insentif, Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store*, *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, Vol.8,No.3.
- Mowday, et al. 1983. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York: Academic Press.
- Martoyo, Susilo, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Meidiana, Karina, 2015. *Pengaruh Intensif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Porter, Lyman W., Gregory A. Bigley dan Richard M. Steers, 2003. *Motivation and Work Behavior*, 7th Ed, New York, McGraw-Hill.
- Panggabean, M. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2007. *Organization Behavior*, Pearson Prentice Hall.
- Rahma, Itsna Halimatur, 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Jawa Timur*, *E-Jurnal Riset Manajemen*.
- Siagian, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Rineke Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: STIE.

DAFTAR INTERNET

www.kotabatu.web.id

Muhammad Naufal Nur H*): Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.
Abd. Kodir Djaelani)**: Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.
M. Khoirul ABS*)**: Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.